

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
(МБОУ СОШ № 3)



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

НАСТАВНИК: Половникова Л.В.
НАСТАВЛЯЕМЫЙ: Носова И.В.

Нормативный срок освоения – 1 год

Радужный, 2024 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В нынешних условиях система образования переживает значительные трансформации, поэтому особенно актуально становится внедрение индивидуальных программ обучения для молодых специалистов и вновь прибывших педагогов. Эти программы направлены на развитие гибкого и инновационного подхода к преподаванию. С учётом изменяющейся психики детей и стремительного формирования у учеников индивидуальности, молодым и вновь прибывшим педагогам важно применять оригинальные методы подачи информации. Данная программа позволяет укрепить профессиональные навыки, обеспечивая актуальные знания и методики дисциплинирования и воспитания, адаптированные под современные условия.

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Вновь прибывший педагог (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель - создание инновационной образовательной среды, способствующей профессиональному росту учителей и повышению качества обучения.

Задачи:

1. Обучать гибким подходам к планированию и реализации учебных программ.
2. Способствовать созданию безопасной и поддерживающей образовательной среды.
3. Содействовать профессиональному развитию через практические тренинги и семинары.
4. Создавать условия для обмена опытом и лучшими практиками между педагогами.
5. Формировать навыки использования обратной связи для улучшения учебного процесса.
6. Формировать устойчивую культуру непрерывного профессионального развития среди педагогов.
7. Обучать педагогов методам анализа и корректировки учебного процесса в условиях динамичной образовательной среды.
8. Предоставлять учителям инструменты для оценки и повышения успеваемости учеников.
9. Развивать у педагогов устойчивость к стрессу и способность управлять конфликтами.
10. Содействовать развитию креативного мышления у учителей.

ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ

1. **Постоянное обучение:** Поощрение непрерывного профессионального развития и освоения новых методик и технологий.
2. **Практическая направленность:** Особое внимание на практические задания и стажировки для интеграции теории в реальную практику.
3. **Индивидуальный подход:** Учет индивидуальных особенностей и потребностей каждого обучающегося.
4. **Эмоциональная поддержка:** Создание среды, в которой молодые специалисты чувствуют себя комфортно и уверенно.
5. **Ориентированность на результат:** Постановка четких целей и отслеживание прогресса обучения.
6. **Коллаборативное обучение:** Поощрение обмена опытом и сотрудничества между молодыми специалистами и наставниками.
7. **Этика и профессионализм:** Внедрение высоких стандартов этики и профессионализма с первых дней обучения.

ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

1. Обучение педагога на рабочем месте, через практику наставничества и участие в работе педагогических объединений
2. Посещение групповых семинаров, вебинаров и иных встреч (онлайн и оффлайн)
3. Самообразование
4. Обучение на курсах повышения квалификации
5. Организация методического сопровождения деятельности путём назначения наставника

МОДЕЛЬ РАБОТЫ



СХЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА



Индивидуальный план работы

Направление наставнической деятельности	Описание проблемы (или) достоинства	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации	Промежуточные и планируемые результаты	Дата встречи
Методическое (содержание образования, методики и технологии обучения)	1. Испытывание затруднений нормативно-правовой базы, при построении организационно-массовых мероприятий	Обсуждение содержания материалов по построению организационно-массовых мероприятий	Проработать определённые выдержки по прочитанному планирование организационно-массовых мероприятий	1 месяц	Изучено содержание материалов по построению организационно-массовых мероприятий	Один раз в месяц
	2. Испытывание затруднений техники использования разнообразных форм, приемов и методов обучения при планировании и разработке организационно-массовых мероприятий опираясь на типологии	Обсуждение и совместное конструирование конспектов организационно-массовых мероприятий разных типологий	Планирование учебных занятий разных типологий. Посещение организационно-массовых мероприятий наставника и стажистов (по согласованию)	1 месяц	Составление конспектов организационно-массовых мероприятий разной типологии с использованием различных форм, методов, приемов	Один раз в месяц
	3. Испытывание затруднения планировать предметные и мета предметные результаты на каждом этапе	Обсуждение планирования и фиксирования организационно-массовых мероприятий	Фиксация при планировании организационно-массовых мероприятий	1 месяц	Составление конспектов организационно-массовых мероприятий	Один раз в месяц
	4. Испытывание затруднения верно подбирать дидактический материал для организационно-массовых мероприятий в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и типологией организационно-массовых мероприятий	Обсуждение подбора дидактического материала для организационно-массовых мероприятий в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и типологией организационно-массовых мероприятий	Подбор и применение при проведении учебного занятия дидактического материала в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и типологией организационно-массовых мероприятий	1 месяц	Проведение организационно-массовых мероприятий с разными видами дидактических материалов, используя различные методы, приемы и формы обучения и воспитания с учётом возрастных особенностей	Один раз в месяц
	5. Выступление наставляемого в рамках мероприятий «Педагогического Олимпа»	Совместное обсуждение, выступление наставляемого	Подготовка выступления на тему: «Использование различных методов, приемов, форм проведения воспитательных мероприятий»	1 месяц	Выступление в рамках мероприятий «Педагогический Олимп»	На методической неделе

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.